

Администрация города Улан-Удэ
Комитет по образованию
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Детский сад № 97 «Земляничка» комбинированного вида г.Улан-Удэ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2020 – 2023 годы

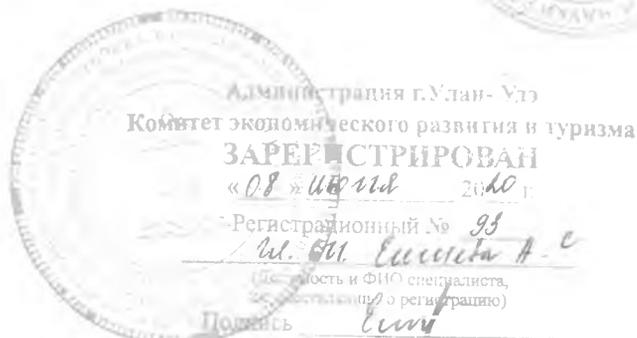
дата вступления с 8 июня 2020 г. по 8 июня 2023 г.

Утвержден на общем собрании
Детского сада № 97 «Земляничка»
от 8 июня 2020 г. протокол № 39

От работодателя:
Заведующий МБДОУ
Детский сад № 97
«Земляничка»
Ширипнимбуева О.Н.



От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ Детский сад № 97
«Земляничка»
Жаровцева Е.А.



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем в лице заведующей МБДОУ Детского сада № 97 « Земляничка» комбинированного вида г. Улан-Удэ Ширипнимбуевой О.Н. с одной стороны, и работниками МБДОУ с другой стороны, от имени и по поручению, которого его подписал профсоюзный комитет, в лице председателя ПК Жаровцевой Е.А.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен на основе добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов в соответствии с ТК РФ, Законом РФ 10-ФЗ от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и иными нормативными правовыми актами РФ и РБ.

1.3. Данный договор распространяется на всех работников детского сада, в т.ч. на временно принятых работников и принятых на определенный срок. Вступает в силу со дня его подписания сторонами.

1.4. В коллективном договоре воспроизводятся основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для коллектива, а также дополнительные, по сравнению с законодательством, положения, улучшающие условия труда, его оплаты, социальные гарантии и льготы, предоставляемые работникам.

1.5. В течение срока действия коллективного договора стороны в праве вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, в соответствии с решением собрания работников, и в порядке, установленном ТК РФ.

1.6. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются соблюдать условия, принятые в настоящем договоре.

1.7. Стороны, заключившие коллективный договор несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке,

установленном действующим законодательством, обязуются признавать и уважать права каждой стороны.

2. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

2.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

2.2. Работодатель, с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, составляет перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года. (пункт 5 (2) статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.3.3. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с положением «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям должностные оклады, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.3.4. Возможность сохранения уровня оплаты труда по ранее имеющейся квалификационной категории на период до одного года работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком истек срок действия квалификационной категории.

3. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени:

3.2.1. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.2.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы воспитателям, 24 часа в неделю за ставку заработной платы музыкальным руководителям, 20 часов в неделю за ставку заработной платы учителю бурятского языка,, 20 часов в неделю за ставку заработной платы учителю-логопеду. (ст. 333 ТК РФ).

3.3. Всем работникам гарантируется основной оплачиваемый отпуск – 28 календарных дней и дополнительный – 8 календарных дней. Для работающих педагогов основной оплачиваемый отпуск не менее 42 календарных дней и дополнительный отпуск – 8 календарных дней в соответствии с ФЗ в соответствии со ст. 14 Закона РФ № 4520-1 (в редакции от 29.12.2004 г.) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц,

работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям».

3.4. Устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за счёт средств экономии заработной платы за активную общественную работу до 3-х календарных дней. Заведующей и Зам по АХЧ - 3 календарных дня за ненормированный рабочий день.

3.5. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, с учетом интересов работников, не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ). Досрочный отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника, и по письменному его заявлению может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет. (ст. 126 ТК РФ).

3.6. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга и другим уважительным причинам, работодатель предоставляет по желанию работника в течение года отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работающим согласно письменному заявлению с указанием причины, с обязательным оформлением приказа по детскому саду. (ст. 128 ТК РФ) Продолжительность определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен любой день отдыха.

3.8. Работодатель обязуется не привлекать к работам в ночное время, к сверхурочным работам, работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, беременных женщин, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, ухаживающих за больными членами семей (ст. 96 ТК РФ), работников в возрасте до 18 лет (ст. 268 ТК РФ).

3.9. Время перерывов для отдыха и питания, а также график дежурств, для работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и должно быть не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

4.1. Оплата труда работника осуществляется в соответствии с Постановлением Администрации г. Улан-Удэ № 336 от 28.10.2016 г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г.Улан-Удэ»

4.2. Заработная плата работника включает в себя:

4.2.1. Гарантированную оплату труда работника за норму рабочего времени, применяемую Учреждением, включая выплаты по установленным базовым окладам, компенсационные выплаты, а также выплаты, обусловленные районным коэффициентом, процентной надбавкой за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.2.2. Поощрительные выплаты по результатам труда.

4.3. Распределение поощрительных выплат и определение их размера, осуществляемых за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, производится Управляющим Советом МБДОУ по представлению заведующего МБДОУ и с учетом мнения профсоюзной организации в порядке, определенном локальными нормативными актами МБДОУ.

4.4. МБДОУ в установленном порядке перечисляет в соответствующие фонды страховые взносы по социальному и медицинскому страхованию, а также пенсионные взносы. В случаях и порядке, установленных соответствующими нормативными актами, МБДОУ выплачивает работнику пособия по временной нетрудоспособности, по уходу за ребенком и иные пособия, на которые работник имеет право.

4.5. Устанавливать размер доплаты за совмещение профессии, за выполнение работы временно отсутствующего работника, по соглашению работника с работодателем в зависимости от объема дополнительной работы, но не свыше должностного оклада отсутствующего работника.

4.6. Оплата труда работников, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда.

4.7. Устанавливать систему премирования, вознаграждения по итогам года, в соответствии с разработанным Положением «Об оплате труда и Положением «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и премирования работников», которые являются внутренними локальными актами МБДОУ Детский сад № 97 «Земляничка».

4.8. Работодатель обязуется включать в состав аттестационной комиссии МДОУ представителей профсоюзных органов.

4.9. Ежемесячно каждому работнику выдается расчетный листок с указанием начислений и удержаний заработной платы. Заработная плата выплачивается работнику в соответствии со ст. 136 ТК РФ. Заработная плата

выплачивается 2 раза в месяц 25 и 10 числа каждого месяца. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или праздничным днем выплаты производятся накануне.

4.10. Отпускные выплачиваются работнику не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

5. Трудовые отношения, гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

5.1. При приеме на работу обязуется ознакомить работника под роспись с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для всех работников: Уставом ДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, штатным расписанием, нормативными актами по охране труда, коллективным договором.

5.1.1. Заключает трудовые договоры в письменной форме в соответствии со штатным расписанием.

5.1.2. Соблюдать требования действующего законодательства при получении и обработке персональных данных работника.

5.1.3. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, место в группах кратковременного пребывания, на время его трудовой деятельности в данном учреждении.

5.1.4. Осуществляет прием на работу при наличии вакансий, с личного заявления работника и полного пакета документов согласно приказа. (ст. 63 - 71 ТК РФ).

5.2. Обязуется разработать совместно с профсоюзным комитетом, обсудить в коллективе и утвердить форму трудового договора.

5.3. При увольнении по сокращению численности или штата работников работодатель обязуется:

5.3.1. Не допускать увеличения предельной численности контингента воспитанников, установленной Законом 273 – ФЗ от 29.12 2012

г. «Об образовании в Российской Федерации», Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении;

5.3.2. Не допускать расторжения трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации;

5.3.3. Учитывать преимущественное право каждого работника на работе в соответствии со ст. 178 – 181 ТК РФ, в том числе педагогический стаж, общий стаж, стаж работы в системе образования, либо в данном образовательном учреждении, наличие детей, результаты аттестации и др.

5.4. В связи с сокращением численности или штата увольнение работников ДОО допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу, которому выплачивается выходное пособие ст. 178 ТК РФ.

5.5. При проведении сокращения численности работников, а также в случае ликвидации, либо реорганизации учреждения уведомляет об этом письменно под расписку каждого работника не позднее, чем за два месяца.

5.6. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по её заявлению продлить срок трудового договора до наступления у неё права на отпуск по беременности и родам.

5.7. Производит увольнение работников МБДОУ за грубое нарушение Устава МБДОУ, за применение непедагогических методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью ребенка, только с согласия профсоюзного комитета.ст.83, 84, 336 ТК РФ.

6. Охрана труда и социальное страхование

Стороны договорились, что работодатель обязуется:

6.1. Совместно с профсоюзным комитетом организовать контроль за состоянием условий и охраны труда и выполнения соглашения по охране

труда. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом вопросы выполнения соглашения по охране труда и информировать работников о принимаемых мерах по этим вопросам. (ст. 221 ТК РФ.)

6.2. В соответствии с действующими отраслевыми нормами обеспечить:

6.2.1. Своевременную выдачу специальной одежды: младшим воспитателям, машинисту по стирке белья, работникам пищеблока.

6.2.2. Своевременную выдачу моющих, дезинфицирующих и других средств, в соответствии с установленными нормами СанПиНа по перечню профессий (младшие воспитатели, машинист по стирке белья, работники пищеблока и др.)

6.3. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета (ст.212 ТК РФ).

6.4. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включить членов профкома и комиссии по охране труда.

6.5. Заключать договоры с поликлиникой на проведение медицинских осмотров и обеспечивать прохождение работниками бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров.

6.6. Совместно с ПК выявлять остро нуждающихся в санаторно-курортном лечении и направляет их, в соответствии с медицинским заключением, в оздоровительные учреждения.

6.7. Привлекать профсоюз к подготовке и проведению педагогических советов, совещаний при заведующей, собраний трудового коллектива по вопросам обеспечения безопасных условий труда в ДОУ,

состояния производственного травматизма и заболеваемости среди работников.

6.8. работодатель обязан производить специальную оценку условий труда раз в 5 лет.

7. Обеспечение прав и гарантий профсоюзной организации.

Стороны договорились о том, что работодатель обязуется:

7.1. Сотрудничать с профсоюзной организацией, в вовлечении и сохранении в качестве ее членов всех сотрудников детского сада. Не вмешиваться в деятельность профсоюзного органа и не ограничивать его права.

7.2. Признать ПК единственным представителем работников при ведении переговоров по вопросам заключения коллективного договора.

7.3. Предоставлять председателю ПК один день в месяц с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей, в том числе для учебы на курсах, семинарах и т.д.

7.4. Принимать участие в принятии решений затрагивающих интересы работников ДОУ только после предварительной консультации с ПК.

7.5. Председателя и членов ПК не подвергать дисциплинарному взысканию, не переводить на другую работу без предварительного согласия ПК.

7.6. Обеспечить взимание профсоюзных ежемесячных взносов на безналичной основе через бухгалтерию со всех работающих членов профсоюза при наличии письменных заявлений работников.

7.7. При увольнении по инициативе работодателя в соответствии со ст. 81 п. 3, п. 5 ТК РФ выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, её структурных подразделений, не освобождённых от основной работы, допускается только с согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7.8. Обеспечить членам профсоюза дополнительные, по сравнению с другими работающими права и льготы:

7.8.1. Право на защиту профсоюзом в случаях индивидуального трудового спора;

7.8.2. Получать в преимущественном порядке путевки для работника и членов семьи на курортно-санаторное лечение и отдых в здравницах профсоюзов, а также в детские оздоровительные лагеря;

7.8.3. Получение материальной помощи из средств профсоюза: в связи с юбилейными датами работника (50, 55, 60, 65-летнего возраста) в размере 1000 рублей; при несчастных случаях (травмах, пожарах, гибели имущества и пр.) не менее 3000 рублей.

8. Участие работников в управлении.

8.1. Работодатель обязуется, в срок не более пяти дней с момента получения, информировать профсоюзный комитет обо всех распоряжениях и постановлениях директивных органов, касающихся задач социально-экономического развития учреждения, внедрения хозяйственного механизма.

8.2. С целью расширения гласности и привлечения работников к управлению, работодатель обязуется выступать на собраниях работников по вопросам педагогической, кадровой, финансовой, хозяйственной деятельности с периодичностью 1 раз в квартал. Регулярно обсуждать перспективы и планы совершенствования методического обеспечения образовательного процесса.

8.3. Работодатель обязуется об изменении структуры управления деятельностью образовательного учреждения, штатного расписания, должностных обязанностей уведомлять ПК не менее чем за 2 месяца в письменной форме.

8.4. Работодатель проводит инструктаж с работниками учреждения по охране труда, технике безопасности, правилам пожарной безопасности 1 раз в полгода (на основании инструкций).

8.5. Работодатель способствует своевременному получению страховых полисов.

9. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

9.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

9.3. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, в соответствии с ТК РФ.

9.5. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством в соответствии со ст. 55 ТК РФ.

9.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 710858474967985478426001373498448859431888587469

Владелец Ширинимбуева Ольга Николаевна

Действителен с 05.10.2022 по 05.10.2023